

UN Global Compact

Fortschrittsbericht Firma Groschopp AG

Zeitraum:
Juni 2021 bis Mai 2022



Inhaltsverzeichnis

Unterstützungserklärung des Vorstandes.....	Seite 3
Berichtsprofil.....	Seite 4
Über uns	Seite 5-7
Die zehn Prinzipien:	
Menschenrechte	Seite 8-9
Arbeitsnormen.....	Seite 10-12
Umweltschutz	Seite 13-16
Korruptionsbekämpfung	Seite 17-18

Unterstützungserklärung des Vorstandes

Sehr geehrte Leser,

die Firma GROSCHOPP AG versteht sich als Unternehmen, dessen Werte dem Leitbild des Global Compact entsprechen. Seit 2011 engagieren wir uns beim Global Compact und bekräftigen erneut, dass wir die 10 Prinzipien voll unterstützen und kontinuierlich im Sinne von Global Compact an Verbesserungen arbeiten.

Seit dem Jahr 2020 leben wir als Unternehmen ebenso wie unsere Geschäftspartner und Mitarbeiter in außergewöhnlichen Zeiten, die durch ganz besondere Herausforderungen geprägt sind. Es war unser Ziel, diese Krise gemeinsam zu meistern, was uns bisher mit Mut und Zuversicht gelungen ist. Dennoch liegt auch weiterhin viel Arbeit vor uns.

Der diesjährige Bericht gibt Auskunft über die erzielten Fortschritte aus dem letzten Berichtszeitraum. Außerdem enthält er alle Informationen und Ergebnisse aus den Ermittlungen der Umweltkennzahlen 2021. Wir beteiligen uns gemeinsam mit Forschungsinstituten und Partnern an Forschungsprojekten im Bereich Umwelt, um den Wandel mit gestalten zu können und damit besonders zukunftsorientiert zu handeln.

Sowohl der Fortschrittsbericht als auch der ausführliche Nachhaltigkeitsbericht sind auf unserer Homepage veröffentlicht und können bei Interesse eingesehen werden.

Viersen, im Mai 2022

Wolfgang Pflug
-CEO-

Berichtsprofil

Dieser Fortschrittsbericht informiert über die umgesetzten Maßnahmen sowie Ziele der Firma GROSCHOPP AG im Berichtszeitraum von Juni 2021 bis Mai 2022 hinsichtlich der zehn Prinzipien des Global Compact. Nachhaltigkeit ist in den letzten Jahren zu einer gesellschaftlichen Priorität geworden. Ziel des nachhaltigen Handelns ist es, langfristig zu denken und ökonomische sowie ökologische Lösungen zu schaffen, die generationsübergreifend von Vorteil sind. Deshalb haben wir einen separaten Nachhaltigkeitsbericht erstellt, der gleichzeitig mit diesem Fortschrittsbericht vorgelegt wird.

Alle quantitativen Angaben beziehen sich sowohl auf unsere Produktionsstätte im Stammwerk Viersen als auch auf den Standort China.

Dieser Bericht ist in deutscher und englischer Sprache verfasst.

Aus Gründen der Lesbarkeit ist im Text ausschließlich die männliche Form verwendet worden. Selbstverständlich beziehen sich alle Angaben auf alle Geschlechtsidentitäten.

Über uns

1948: Beginn der Fertigung von Elektromotoren unter dem Namen
EMW Elektromotoren-Feinbauwerk Groschopp & Co. GmbH



2000: Groschopp wird AG und firmiert unter Groschopp AG -Drives & More-
Gründung der Groschopp BV, Niederlande



2002: Gründung der Gesellschaft Groschopp SARL, Frankreich



2006: Gründung der Ningbo Geluoshi Sai Nuo, China als Handelsgesellschaft

2007: Gründung der Ningbo Geshuo Co. Ltd., China als Produktionsstätte für
Serienfertigung



2008: Gründung der Groschopp Vertriebsgesellschaft mbH Viersen



2011: Beitritt zum Global Compact



2016: Gründung der Groschopp Systems Solutions, Serbien




2018: Erstellung unseres ersten Nachhaltigkeitsberichtes

Die GROSCHOPP AG hat ihren Stammsitz in Viersen

mit ca.  100 Mitarbeitern aus  16 Nationen

Umsatz 2021 in TEUR :  18.500

Unser Werk in China

hat ca.  70 Mitarbeiter

Umsatz 2021 in TEUR:  13.000

Menschenrechte

1. Unternehmen sollen die internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.
2. Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

1. Grundsatz und Ziele:

Die Firma GROSCHOPP bekennt sich ausdrücklich zu den Menschenrechtsprinzipien des Global Compact. Wir unterstützen die darin festgeschriebenen Inhalte und leben Aufgeschlossenheit und Toleranz gegenüber allen Menschen. Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir, dass auch diese vergleichbare Verhaltensgrundsätze achten und befolgen.



2. Umsetzung:

In der Lieferkette wird darauf geachtet, dass unsere Geschäftspartner die internationalen Menschenrechte einhalten und unterstützen und auch ihrerseits sicherstellen, dass im internen Miteinander als auch zu anderen Geschäftspartnern alle Beteiligten ihrer Verantwortung nachkommen. Wir haben einen Code of Conduct für unsere Lieferanten erstellt. Hierin sind unsere Verhaltensgrundsätze definiert. Beim Abschluss von Geschäften werden sie den Partnern vorgelegt und es wird erwartet, dass diese die Leitlinien, die regelmäßig auf Erfüllung geprüft werden, ebenso verantwortungsvoll beachten wie wir das tun.

In unserem Unternehmen sind Meinungsfreiheit, die Privatsphäre sowie die Gesundheitsvorsorge äußerst wichtige Faktoren. Sie gelten für alle Mitarbeiter gleichermaßen. Werden neue Mitarbeiter eingestellt, müssen sie bei Eintritt in das Unternehmen ebenfalls den Code of Conduct verbindlich anerkennen. Hierin werden verantwortungsvolles Handeln und der Umgang untereinander vorgegeben.

Wir sind uns darüber im Klaren, dass alleiniges Lesen der Vorgaben nicht reicht. Es werden Kurse angeboten, die diesbezüglich ein vertieftes und sensibilisiertes Wissen vermitteln, um die gemeinsamen Ziele zu erreichen.

Wir wissen, dass ein ständiger Entwicklungsprozess erforderlich ist, um bei allen Stakeholdern Risiken zu minimieren. Hieran wird auf allen Ebenen kontinuierlich gearbeitet.

3. Messung der Ziele

Im Hause GROSCHOPP wird strikt darauf geachtet, dass die vorgegebenen Maßnahmen eingehalten werden. Unsere Mitarbeiter können uns jederzeit bei Fragen kontaktieren. Es erfolgt eine jährliche Bewertung durch den Managementbeauftragten. Ein Verstoß im Berichtszeitraum gegen die Prinzipien konnte nicht festgestellt werden.

Wir vertrauen unseren Partnern. Dennoch wird in der Lieferkette jährlich durch Monitoring die Einhaltung der Leitlinien kontrolliert. Sollte ein Verstoß erkennbar sein, wird der Lieferant kontaktiert. Bei Uneinsichtigkeit wird ein Geschäftsabbruch in Kauf genommen.

Bis zum heutigen Zeitpunkt konnte noch keine Verletzung der Leitlinien festgestellt werden.

Arbeitsnormen

3. Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren
4. Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.
5. Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.
6. Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten

1. Grundsatz und Ziele:

Die GROSCHOPP AG achtet darauf, dass alle Maßnahmen des Kernübereinkommens der internationalen Arbeitsorganisation ILO und die darin definierten Werte eingehalten werden. Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen sind selbstverständlich, ebenso wie die Abschaffung aller Formen der Zwangs- als auch der Kinderarbeit. Diskriminierung wird im Unternehmen nicht geduldet.



Innerhalb der Lieferkette weisen wir unsere Geschäftspartner darauf hin, dass auch dort diese Grundsätze laufend gewahrt werden.

In der stets vertrauensvollen Zusammenarbeit werden diese Punkte auch thematisiert, so dass so früh wie möglich eine Zuwiderhandlung erkennbar ist. Sollte ein Fehlverhalten festgestellt werden, hat das eine Abmahnung zur Folge.

2. Umsetzung

Wir bieten unseren Mitarbeitern ein anspruchsvolles Umfeld und fördern den persönlichen Einsatz und selbstständiges Handeln. So schaffen wir ein motiviertes und engagiertes Team in einer effektiven Arbeitsumgebung, das mit seinen individuellen Erfahrungen maßgeblich zum Unternehmenserfolg beiträgt. Unsere Zusammenarbeit ist eng und vertrauensvoll. Ein offener Kommunikationsaustausch ist für uns von großer Bedeutung und hat sich bis jetzt gut bewährt.

Viele unserer Mitarbeiter sind gewerkschaftlich organisiert. Es ist ihre freie Entscheidung und natürlich entstehen ihnen dadurch keinerlei Nachteile.

Bei der GROSCHOPP AG wird großen Wert auf faire, verlässliche und soziale Arbeitsbedingungen gelegt. Kinderarbeit ist ausgeschlossen. In unserem Werk werden während der Schulferien Ferienjobs angeboten, für die jedoch ein Mindestalter von 16 Jahren vorgeschrieben ist.

Faire Entlohnung ist im Rahmen einer sozialverantwortlichen Personalpolitik selbstverständlich. Gleiche oder vergleichbare Tätigkeiten werden gleich vergütet. Zudem bieten wir für alle Mitarbeiter Fortbildungen an.

Es ist ein Verbesserungsvorschlagswesen integriert, das von der Geschäftsführung voll unterstützt und innerbetrieblich beworben wird. Werden gute Ideen eingebracht und umgesetzt, werden sie honoriert.



Die Gesundheit der Mitarbeiter ist für das Unternehmen stets ein wichtiger Faktor. Wir vermeiden grundsätzlich Gefährdungen und tun alles, um den Schutz der Mitarbeiter zu gewährleisten. Wir treffen alle nach dem Stand der Technik und Wissen erforderlichen Maßnahmen zur Verhütung von Berufsunfällen, Berufskrankheiten und sonstigen Beeinträchtigungen. Unsere Mitarbeiter unterstützen diese Maßnahmen verantwortungsbewusst. In regelmäßigen Abständen finden Arbeitsschutzausschusssitzungen statt.

Das Unternehmen hat einen eigenen Betriebsarzt bestellt. Dieser berät unter anderem die verantwortlichen Personen über den Arbeitsschutz. In den Abteilungen, wo es erforderlich ist, erhalten die Beschäftigten entsprechende Schutzausrüstungen.

Ersthelfer nehmen in regelmäßigen Abständen an Schulungen und Fortbildungen teil, damit sie im Notfall optimale Hilfestellung leisten können. Im Berichtszeitraum ereigneten sich zwei Arbeitsunfälle, die im Rahmen des Arbeitssicherheitsschutzes dokumentiert wurden, um dadurch eine Wiederholung zu vermeiden.

Aufgrund der anhaltenden Covid 19-Pandemie hat für uns die Erhaltung eines gesunden Arbeitsumfeldes oberste Priorität. Es wurden frühzeitig alle erforderlichen Maßnahmen getroffen, um die Gesundheit unserer Belegschaft zu schützen und den betrieblichen Infektionsschutz zu gewährleisten. Vor zwei Jahren haben wir die Möglichkeit geschaffen mobil zu arbeiten. Wir haben wahrgenommen, dass unsere Mitarbeiter durch die flexible Handhabung ihre persönliche Lebensführung verbessern. Diese Maßnahmen wollen wir auch nach der Pandemie beibehalten.

Es wurde ein umfassendes Hygienekonzept in allen Bereichen des Unternehmens umgesetzt. Alle Mitarbeiter haben Anspruch auf Selbsttests sowie Masken, auch für ihre Familienangehörigen. Ferner hatten sie die Möglichkeit, ein betriebliches Impfangebot für eine Corona-Schutzimpfung für sich und ihre Angehörigen wahrzunehmen.



In jedem Jahr findet eine Gripeschutzimpfung in unserem Hause statt.

In unserem Unternehmen arbeiten Mitarbeiter vieler Nationen. Die kulturelle Vielfalt bringt Lebendigkeit und Abwechslung mit sich und es entsteht dabei ein reger Gedankenaustausch. Das wirkt sich vorteilhaft auf das ohnehin gute Arbeitsklima aus. Die kulturellen Unterschiede werden bei der GROSCHOPP AG nicht nur akzeptiert, sondern sie werden ebenfalls bei vielen kleinen und größeren gemeinsamen Veranstaltungen gelebt. Die Mitarbeiter sind größtenteils viele Jahre im Unternehmen beschäftigt und fühlen sich wohl.



3. Messung der Ziele

In regelmäßigen Abfragen wird bei den Lieferanten bewertet, ob alle Maßnahmen des Code of Conduct umgesetzt werden.

Es werden interne Audits durchgeführt. Die Ergebnisse werden in regelmäßig stattfindenden Führungskreisen besprochen. Unser Betriebsrat achtet sehr darauf, dass alle Rechte der Mitarbeiter gewahrt bleiben.

Im Berichtszeitraum sind keine Verletzungen der Richtlinien festgestellt worden.

Umweltschutz

7. Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen
8. Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern
9. Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen

1. Grundsatz und Ziele:

Der Umweltschutz hat bei der GROSCHOPP AG einen exponierten Stellenwert. Wir nehmen selbstverständlich wahr, dass sich die globalen klimatischen Rahmenbedingungen verändern. Achtsamkeit und Respekt vor der Natur sind wesentliche Faktoren, um auch für unsere Nachkommen die Welt erblühen zu lassen.

Im Unternehmen wurde ein Umweltmanagementsystem gemäß DIN EN ISO 14001 eingeführt und wirksam angewendet. Der Nachweis wurde zuletzt im Rahmen des Zertifizierungsaudits im September 2021 erbracht.



Unser Unternehmen hat sich einen Code of Conduct auferlegt, der den Umgang in der gesamten Lieferkette auf eine nachhaltige Grundlage stellt. Die Einhaltung der vorgegebenen Maßnahmen als auch die Identifizierung mit dem Code of Conduct ist Voraussetzung für eine gute Lieferanten-Kunden-Beziehung als auch für einen vertrauensvollen Umgang mit den Stakeholdern.

2. Umsetzung der Maßnahmen

Unser Ziel ist es, die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens für langlebige und damit ressourcenschonende Produkte zu festigen.

Die GROSCHOPP AG bindet Nachhaltigkeitsaspekte systematisch mit in die Unternehmensstrategie ein. Eine nachhaltige Entwicklung zielt darauf ab, zukunftsorientiert und verantwortungsbewusst mit endlichen Ressourcen umzugehen. Diese Punkte haben wir in unserer Unternehmenskultur sowohl für unser asiatisches Werk als auch für das Stammwerk verankert.

Durch innovative Systemlösungen bieten wir unseren Kunden Anwendungen, die produktiv, sicher und nachhaltig sind.

Mit Projekten, die öffentlich gefördert werden, werden gemeinsam mit Hochschulen und Partnern aus Industrie technische und fortschrittliche Ziele umgesetzt und in zukunftsorientierte Produkte eingebracht. Hier lediglich ein kleiner Auszug:

Projekt Eskam:

Skalierbare Module aus Antrieb und Achse für die Elektromobilität.
 Gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung



Projekt Muffel:

Intelligente elektrische Antriebsplattform für Multifunktionsfahrzeuge.
 Gefördert durch das Bildungsministerium für Bildung und Forschung



Projekt: Heat-Power-Converter (HPC)

Entwicklung eines systemintegrierten HPC zur Steigerung des Gesamtwirkungsgrades von MOVE-Power-Kraft-Wärmekopplungs-anlagen (KWKA)



Mit „**Nachhaltigkeit durch Qualität**“ möchten wir eine verbindliche Leitlinie für ethisch verantwortungsvolles Handeln in unserem Unternehmen schaffen.

Wir haben ein eigenes Werk in China aufgebaut, in dem Komponenten für unsere Antriebe gefertigt und uns anschließend zur Komplettierung zur Verfügung gestellt werden. Hierdurch schaffen wir möglichst übersichtliche sowie schlanke Lieferketten und steigern Effizienz und Effektivität der Prozesse. Durch dieses Engagement tragen wir zu einer nachhaltigen Beschaffung bei.

Es werden fast ausschließlich Pendelverpackungen zwischen den Werken in China und Deutschland eingesetzt, damit auf diesem Weg weniger Verpackungsmüll entsteht.

Es wurden etliche Maßnahmen zum Klima- und Umweltschutz in unserem Werk eingeführt, um die bisherigen ökologischen Auswirkungen kontinuierlich weiter zu reduzieren.

Kennzahlen:

Die Abfallbilanz zeigt eine erfreuliche Entwicklung, sowohl in Europa als auch in Asien. Die Gesamtentsorgung konnte gegenüber dem Vorjahr leicht reduziert werden:

nicht kreislaufgebunden	1990:	100,00 t
kreislaufgebunden	1990:	87,00 t
nicht kreislaufgebunden	2020:	50,86 t
Kreislaufgebunden	2020:	38,00 t
nicht kreislaufgebunden	2021:	42,30 t
Kreislaufgebunden	2021:	45,81 t

Das bedeutet eine Reduzierung des nicht kreislaufgebundenen Abfalls um gut 16,83% im Jahr 2021 gegenüber dem Jahr 2020 und eine Reduzierung der Werte gegenüber 1990 von mehr als 55%. Der kreislaufgebundene Abfall stieg im Jahr 2021 gegenüber 2020 um 20,5%. Gegenüber 1990 erfolgte eine Reduzierung um knapp 50%.

Die Verbrauchswerte für Gas und die Stromerzeugung wurden wie folgt ermittelt:

	1990	2020	2021
Gasverbrauch in kWh	2.974.601	3.136.885	3.657.609
Stromverbrauch in kWh	2.055.205	648.342	586.426
überschüssig erzeugter Strom in kWh			52.437
CO ₂ - Belastung in t	2.165	639	712

Durch den Einsatz von inzwischen zwei Blockheizkraftwerken wird ca. 100% des Stromverbrauchs im Stammwerk selbst erzeugt (550.000 kW). Überschüssig erzeugter Strom wurde zur Verwendung Dritter ins Netz eingespeist (52.437 kW).

Auf diese Weise liegen wir bereits heute 2%-Punkte unter dem durch die Klimanovelle der Bundesregierung vom 24.06.2021 angegebenen Wert. Eine gute Ausgangsposition für eine CO₂ – reduzierte Welt.

Die Verbrauchswerte für Wasser und Abwasser wurden wie folgt ermittelt:

	1990	2020	2021
in m ³	10.580	984	906

An allen Standorten wurde die alte Beleuchtungstechnik flächendeckend durch LED-Technik ersetzt.

Wir stellen sicher, dass auch weiterhin alle umweltrelevanten Aspekte im Rahmen des Geschäftsbetriebes ermittelt, bewertet und bei entsprechendem Bedarf auch mit geeigneten Verfahren bzgl. (Vorbeuge- und Überwachungs- sowie Gefahrenabwehr- und Notfall-) Maßnahmen hinterlegt werden.

Es wurden Dienst-Elektrofahrräder angeschafft, um bei Fahrten in der Umgebung das Autofahren zu vermeiden.



Die Firmen-PKW's sind immer neueren Datums und sind mit neuester Abgastechnik ausgestattet. Diesel-Neufahrzeuge werden mit Abgasnorm 6d TEMP angeschafft



Weitere zukünftige Ziele für das Jahr 2022:

- Anschaffung von Photovoltaikanlagen für alle Gebäudedachflächen
- Anschaffung von Wärmepumpen
- Fenstersanierungen im Werk Viersen
- Weitere Reduzierungen der Verbrauchswerte

3. Messung der Ziele:

In der Lieferkette wird durch regelmäßiges Abfragen sichergestellt, dass die Richtlinien des Global Compact eingehalten werden.

Innerhalb des Umweltmanagements wurden Umweltbeauftragte im Unternehmen benannt, die die Ermittlung der Umweltaspekte und die Bewertung ihrer Wesentlichkeit festhalten. Der Geschäftsleitung werden diese Berichte vorgelegt und anschließend ausführlich besprochen.

Korruptionsbekämpfung

10. Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung

1. Grundsatz und Ziele:

Die Vermeidung von wettbewerbswidrigem Verhalten sowie Korruption ist ein zentrales Anliegen des Unternehmens. Ein solches Verhalten ist oftmals verbunden mit der Verletzung von Menschenrechten und des Umweltbewusstseins, gerade in den Lieferketten. Korruption führt auch zu Wettbewerbsverzerrungen und schadet der Wirtschaft.

Unsere Haltung zu diesem Punkt wird unmissverständlich den Lieferanten im Code of Conduct mitgeteilt.

Auch innerhalb des Werkes wird den Mitarbeitern vermittelt, dass sie sich diesbezüglich strikt an den herausgegebenen Leitfaden halten müssen.

2. Umsetzung der Maßnahmen:

Um der Gefahr der Korruption wirkungsvoll zu begegnen, hat die GROSCHOPP AG im Verhaltenskodex hierzu eindeutig Stellung genommen. Unsere Mitarbeiter haben ihr Verhalten danach auszurichten und dürfen keinerlei materiellen oder immateriellen Vorteil in Anspruch nehmen. Lediglich „geringwertige“ Aufmerksamkeiten dürfen ohne Genehmigung angenommen werden. Sie müssen jedoch protokolliert und auf Anforderung der Geschäftsleitung vorgezeigt werden.

Nicht zulässig ist insbesondere eine Auftragsvergabe an nahestehende Personen, z. B. Ehegatten oder Verwandte. Ausnahmen müssen genehmigt werden. Bei Aufträgen an Lieferanten werden grundsätzlich mehrere Angebote eingeholt. Ebenso ist eine Nebentätigkeit für den Wettbewerb nicht erlaubt.



Neue Mitarbeiter werden ausführlich über die Interessenkonflikte informiert.

Unsere Mitarbeiter halten sich an diese Philosophie. Sie sind jedoch angewiesen bei Bekanntwerden eventueller Verstöße den Betriebsrat oder die Personalabteilung sofort zu informieren.

Durch Schulungen werden unsere Mitarbeiter regelmäßig sensibilisiert, so dass sich das Verhalten im täglichen Mitarbeiter voll einprägen kann.

3. Messung der Ergebnisse:

Die Personalabteilung sowie unser Betriebsrat sind angewiesen, bei Verstößen mit den Mitarbeitern ein Gespräch zu führen. In den quartalsmäßig stattfindenden Führungskreisbesprechungen muss der Betriebsrat dem Vorstand zu diesem Thema Rede und Antwort stehen.

Bis zum heutigen Tag ist ein solcher Fall jedoch nicht bekannt geworden.